

Conoce más sobre el proceso del Test de Selección de Personal

El **test de selección de personal** es una técnica que utilizan grandes empresas para escoger a su personal, más aún, si se trata de distribuirlos por departamentos especializados.

En el sector del turismo, se requiere de grandes contingentes para satisfacer las exigencias de los huéspedes, pero ese personal debe tener las cualidades apropiadas para desempeñar su trabajo.

Grand Hotelier, es una bolsa de empleo en la que llegan miles de solicitudes que se examinan, para seleccionar a un personal que concuerde con las características del trabajo que desplegará en su vida laboral.

Te puede interesar el Artículo: [Sabes para que sirven los TEST de HONESTIDAD](#)

Test de selección de personal



Quien aspire clasificar en un portal de empleo, debe presentar pruebas psicométricas que ponderen sus capacidades y cualidades. Entre ellas se pueden aplicar los siguientes ejemplos:

1- Las pruebas de Terman

Es un test muy completo que mide capacidades de [inteligencia](#), conocimientos, juicios, la capacidad de organización de la persona, el razonamiento numérico, entre otros.

ver más de este test aqui: [TEST de TERMAN MERRIL](#)

2- Prueba de Cleaver

Mide las aptitudes de la persona que aspira un empleo a través de comportamientos, habilidades o reacciones frente a escenarios posibles, imaginarios.

Te puede Interesar el Artículo: [Conoce los Detalles del TEST de CLEAVER](#)

3- Perfil de valores Harman

Esta prueba es muy valorada porque mide la correspondencia entre los valores de la persona, con los valores de la empresa.

Artículo Relacionado: [Para que Sirve el TEST de VALORES HARMAN](#)

4- Prueba de Zavic

Con esta prueba se indaga los referentes que tiene la persona en cuanto a percepciones políticas, aspiraciones económicas, conocimientos culturales, a fin de potenciar las mismas con el empleo indicado.

[Ver Todos los detalles del TEST de ZAVIC](#)

5- Test de Moss

Contiene 30 preguntas para descubrir a un potencial administrador de empresas. Pues se develan las actitudes de líder, capacidad de influir en los demás, sentido común y la empatía.

Además de estos test de seleccion de personal, existen otros procedimientos confiables que merecen ser reconocidos.

Te puede Interesar: [Que es el TEST de MOSS](#)

La actividad de seleccion de personal

El trabajo, especialmente en el sector turístico, ha impulsado a empresas a dedicarse a la selección de personal basado en algunos test o procedimientos.

El test de seleccion de personal, para trabajo en turismo, es un proceso mediante el cual, se centra la atención, en las cualidades, el conocimiento, y las habilidades de los aspirantes a un empleo.

Te puede Interesar: [Todo lo que debes Saber del TEST de PERSONALIDAD](#)



También cuenta, si la aptitud física tendrá que cumplir objetivos, tareas, y responsabilidad que impliquen resistencia y fuerza, para circunscribir los requisitos.

En otras palabras, en una bolsa de trabajo turístico, la selección implica la elección de personas, después de una clasificación, basada en un examen cuidadoso, para ocupar cargos vacantes de trabajo en turismo.

El test de selección de personal, puede orientarse en dos direcciones:

1- De forma empírica

La selección empírica implica tener en cuenta a personas con experiencia en el área o departamento que solicita un trabajador. Se basa en algunos criterios externos tales como: apariencia física, vestimenta, conversación, expresión, asociación intuitiva, etc.;

Todo esto puede crear una primera impresión. Luego, el test de selección de personal puede hacerse sobre la base de un examen más detallado. En este caso por selección científica.

Artículo Interesante: [10 Tips para Armar tu CURRICULUM VITAE](#)

2- Selección Científica

La selección científica analiza el objetivo de la concordancia entre las características del trabajo (profesión) si es posible el orden físico, mental e informativo (conocimiento) que les importa de la persona.

En grandhotelier.com la selección científica o selección objetiva y rigurosa, es un procedimiento constante por el que pasa mucha gente que aspira empleo.

En la selección científica se utilizan herramientas tales como: historia, profesiograma, monografías profesionales (según el establecimiento característico de los trabajos) y métodos de psico diagnóstico.

También están las pruebas o test de selección de personal psicométricas, como el test de Harman, el test de Moss, la prueba de Cleaver y otros.

Te puede interesar: [Que es un EXAMEN PSICOMETRICO Laboral](#)

El proceso de selección

El proceso de selección incluye un conjunto de actividades de atención llevadas a cabo en varias etapas a través de las cuales se compara los rasgos, cualidades, entrenamiento y aptitud de los candidatos con ciertos aspectos específicos del puesto.

Las etapas del proceso de selección son:

Estudiar el expediente del candidato

En Grand Hotelier se selecciona el personal que va a satisfacer las demandas del puesto de trabajo. Para ello examina el currículum, cuyo contenido debe responder, en gran medida, con el perfil que se busca.

Verificar las referencias sobre el candidato

En esta etapa hay varios contextos que tener en cuenta, pues la referencia no lo dice todo.

Referencias sobreestimadas

La persona que hace la referencia, solo menciona los puntos buenos de alguien, omitiendo presentar las deficiencias; o, a menudo, las omisiones exactas son el elemento más importante de una referencia.

Referencias orales

Las referencias orales pueden ser mucho más precisas. Pero es necesario mirar con precaución a los empleadores cuando elogian en exceso a un empleado.

Ver: [Todo lo que debes saber de los TEST de INTELIGENCIA EMOCIONAL](#)



Referencias reevaluadas

Al reevaluar una referencia (ya sea buena o mala), debemos recordar que la información recibida se refiere al desempeño de una persona en una posición que puede ser significativamente diferente de la que aspira en una bolsa de trabajo.

Entrevistas - Test de selección de personal

Algunos especialistas en el portal de empleo, tienden a minimizar la importancia de las referencias en el proceso de selección de candidatos, ya que es necesario confiar más en la información obtenida a través de los test de selección de personal psicométricos.

La entrevista es la etapa de una comunicación mutua, que tiene un doble propósito: informar al candidato sobre la organización, sobre la vacante y sus requisitos; y obtener más información sobre los candidatos.

Ver: [Como Prepararte a las PREGUNTAS en una ENTREVISTA de TRABAJO](#)

Prueba

En un portal de empleo, la fascinación por las pruebas (ya sean psicométricas, grafológicas o astrológicas) indica un deseo de encontrar un método infalible para predecir el rendimiento de una persona.



Grand Hotelier
HOSPITALITY & RECRUITMENT

Grand Hotelier

En Grand Hotelier, buscamos que la gente crea y explote sus capacidades, que participe en la organización o en el equipo y que realice las tareas de una forma segura y se desarrolle profesionalmente.

Examen médico

Antes del empleo, es necesario realizar un examen médico para evitar contratar personas con problemas de salud, y certificar que puede realizar física y mentalmente la actividad específica del puesto por el que opta.

El resultado del examen médico influye decisivamente en el empleo del candidato en un portal de empleo turístico.

Adopción de la decisión de clasificación

Los candidatos que hayan sido aceptados después de las fases de entrevista y prueba, se presentarán al jefe del departamento donde se encuentra la vacante con el propósito de discutir el modo de trabajar.

La decisión final de contratar al candidato, considerado el más adecuado, será tomada por el jefe jerárquico de la vacante y refrendado por la empresa de empleo en Mexico.

Artículo interesante: [Conoce Todo de un TEST de INTELIGENCIA](#)